

LEY DE FAMILIAS TRABAJADORAS SALUDABLES DE MARYLAND

Preguntas Frecuentes (FAQs) - Actualizado 9 de marzo de 2018 Pagina

I. Aplicabilidad y Elegibilidad	1
II. Cálculo del Umbral de 15 Empleados	3
III. Requisitos de Acumulación y Seguimiento de Licencia de Enfermedad.....	5
Tabla Hipotética de Acumulación del Empleado.....	8
IV. Usos Permisibles de Licencia por Enfermedad y Seguridad.....	9
V. Verificación del Empleador del Uso de Licencia por Enfermedad y Seguridad.....	10
VI. Requisitos de Recontratación	11
VII. Categorías Específicas de Empleados	11

Estas preguntas frecuentes son respuestas preliminares a preguntas sobre la Ley de Familias Trabajadoras Saludables de Maryland y pueden estar sujetas a cambios. Tenga en cuenta que el departamento no puede proporcionar asesoramiento legal con respecto a políticas específicas de licencia del empleador o exenciones de empleados bajo la ley. Estas preguntas frecuentes tienen fines informativos y están destinadas a proporcionar orientación general a empleadores y empleados sobre los requisitos de la ley. Si tiene preguntas o comentarios sobre estas preguntas frecuentes, envíe un correo electrónico small.business@maryland.gov.

I. Aplicabilidad y Elegibilidad

1. ¿Cuándo debe un empleador comenzar a cumplir con la Ley de Familias Trabajadoras Saludables de Maryland?

Los empleadores deben comenzar a cumplir con la Ley de Familias Trabajadoras Saludables de Maryland el 11 de febrero de 2018.

2. ¿Por qué la ley dice que entró en vigencia el 1 de enero de 2018, pero su guía dice que entró en vigencia el 11 de febrero de 2018?

* NUEVO * El Proyecto de Ley 1 de la Cámara, la Ley de Familias Trabajadoras Saludables de Maryland, se presentó durante la sesión de 2017 de la Asamblea General de Maryland. Tal como fue redactado, el proyecto de ley preveía que la ley entrara en vigencia el 1 de enero de 2018. La Asamblea General votó para aprobar el proyecto de ley, pero el Gobernador lo vetó. Cuando la Asamblea General volvió a la sesión en enero de 2018, votó para anular el veto del gobernador. La ley entró en vigencia 30 días después de que la Asamblea General votó para anular el veto.

3. ¿Qué empleadores están obligados a proporcionar licencia por enfermedad y seguridad ganada?

Todos los empleadores con empleados cuya ubicación de trabajo principal es Maryland deben proporcionar licencia por enfermedad y seguridad, independientemente de dónde se encuentre el empleador. Los empleadores que emplean a 15 o más empleados están obligados a proporcionar

permisos de trabajo seguros y por enfermedad pagados. Los empleadores con 14 empleados o menos deben proporcionar una licencia por enfermedad y seguridad sin goce de sueldo no remunerada.

4. ¿Quién tiene derecho a acumular licencia por enfermedad y seguridad?

Todos los empleados cuya ubicación de trabajo principal es Maryland tienen derecho a acumular licencia por enfermedad y seguridad a menos que estén exentos de la cobertura legal.

5. ¿Cómo se acumula la licencia?

Dejar se acumula a razón de una hora por cada treinta horas que trabaja un empleado. Un empleado no tiene derecho a acumular licencia por enfermedad y seguridad durante (1) un período de pago de 2 semanas en el que el empleado trabajó menos de 24 horas en total; (2) un período de pago de 1 semana si el empleado trabajó menos de un total combinado de 24 horas en el período de pago actual e inmediatamente anterior; o (3) un período de pago en el que al empleado se le paga dos veces al mes y trabajó menos de 26 horas en el período de pago. Las horas de licencia previstas por la ley son el número mínimo de horas que un empleado tiene derecho a ganar y acumular. Un empleador puede proporcionar más licencias para sus empleados.

6. ¿Cuál es la cantidad máxima de licencia que un empleado puede acumular y transferir?

Un empleado tiene derecho a acumular 40 horas de licencia por enfermedad y seguridad en un año, independientemente de la cantidad de horas trabajadas. Un empleado tiene derecho a transferir hasta 40 horas de licencia por enfermedad y seguridad ganadas, pero no utilizadas de un año al siguiente a menos que le brinde al empleado más de 64 horas de licencia acumulada total. Además, si el empleador otorga a los empleados la cantidad total de licencia por enfermedad y seguridad al comienzo del año, el empleador puede optar por no permitir la transferencia de la licencia no utilizada.

7. ¿Hay algún empleado exento de acumular licencia por enfermedad y seguridad?

Los siguientes tipos de empleados están exentos de los requisitos de la ley:

1. Empleados que trabajan regularmente menos de 12 horas a la semana;
2. Ciertos contratistas independientes;
3. Ciertos corredores de bienes raíces asociados y vendedores de bienes raíces;
4. Individuos que son menores de 18 años antes del comienzo del año;
5. Individuos empleados en el sector agrícola en ciertas operaciones agrícolas como se define en §5-403 del Artículo de Tribunales y Procedimientos Judiciales del Código Anotado de Maryland.;
6. Ciertos trabajadores de la construcción cubiertos por un convenio colectivo;
7. Ciertos empleados que trabajan según sea necesario en una industria de servicios humanos o de salud; y,
8. Ciertos empleados de una agencia de servicios temporales.

8. ¿La Ley de Familias Trabajadoras Saludables de Maryland prevalece sobre las leyes de licencia por enfermedad pagada del condado local?

La Ley se adelanta a las leyes locales de licencia por enfermedad y seguridad pagadas promulgadas a partir del 1 de enero de 2017. Solo el Condado de Montgomery promulgó una ley de licencia por enfermedad y seguridad antes del 1 de enero de 2017.

9. ¿Cuál es la exención de construcción y quién está cubierto por ella?

* REVISADO * Si un empleado está empleado en la industria de la construcción y está cubierto por un acuerdo de negociación colectiva de buena fe que se celebró a partir del 1 de junio de 2017, el empleado está cubierto por la ley de baja por enfermedad y seguridad a menos que la negociación colectiva El acuerdo contiene términos que exigen clara y expresamente los requisitos de la ley de licencia por enfermedad y seguridad de trabajo de Maryland. Las partes en el acuerdo de negociación colectiva deberán determinar el proceso apropiado para incluir el lenguaje de renuncia requerido en el acuerdo. En términos de lo que significa "construcción", la ley no define "construcción", por lo que el Departamento consideraría a las partes en el acuerdo de negociación colectiva, así como el significado cotidiano del término "construcción". La ley establece que los siguientes tipos de empleados no se considerarían empleados de la industria de la construcción: (1) conserjes; (2) limpiadores de edificios; (3) oficiales de seguridad del edificio; (4) conserjes; (5) construir porteros; (6) handypersons; y (7) la construcción de superintendentes.

10. Si se firmó un acuerdo de negociación colectiva antes del 1 de junio de 2017, ¿se aplica la ley a los empleados cubiertos por ese acuerdo?

* NUEVO * No. La ley establece que la ley de licencia por enfermedad y seguridad no se aplicará a ningún acuerdo de negociación colectiva de buena fe que se haya suscrito antes del 1 de junio de 2017 por la duración del término del contrato, excluyendo cualquier extensión, opciones para extender o renovaciones del plazo del acuerdo original.

II Cálculo del umbral de 15 empleados

1. ¿Un empleador incluye empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, temporales y estacionales en el cálculo del umbral de 15 empleados?

Si. Se requiere que un empleador incluya a todos los empleados para determinar si el empleador ha alcanzado el umbral de 15 empleados, incluidos los empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, temporales y estacionales. Todos los empleados que trabajan en Maryland están incluidos en la determinación del umbral, independientemente de si serían elegibles para beneficios de licencia por enfermedad y seguridad bajo la ley.

2. Si un empleado es menor de 18 años y no está obligado por ley a recibir licencia por enfermedad y seguridad pagada, ¿se sigue contando hacia el umbral del empleado?

Si. Aunque no se requiere que un empleador proporcione licencia por enfermedad y seguridad para los empleados menores de 18 años, el empleador debe incluirlos en la determinación del umbral.

3. Al calcular el umbral de 15 empleados, ¿un empleador incluye empleados que trabajan en Maryland, así como empleados que el empleador emplea en otros estados?

El Comisionado considerará solo aquellos empleados empleados en Maryland. Todos los empleados del empleador que trabajan en Maryland serán considerados para determinar el umbral de 15 empleados, incluidos los empleados a tiempo parcial, estacionales y temporales.

4. ¿Se aplica esta ley a un empleador que se encuentra fuera del estado y tiene empleados que trabajan en Maryland? ¿Qué pasa con un empleador de Maryland que tiene empleados que viven y trabajan en otro estado?

La ley se aplica a los empleadores con empleados cuya ubicación de trabajo principal es Maryland, incluso si el empleador se encuentra fuera del estado. Los empleados cuya ubicación de trabajo principal es Maryland tienen derecho a acumular licencias de conformidad con la Ley. Si una compañía de Maryland tiene un empleado que vive y trabaja exclusivamente en otro estado, el empleador podría, pero no se le exigiría, proporcionarle una licencia por enfermedad y seguridad a ese empleado.

5. Si un empleador tiene varias empresas en el estado, ¿se analiza cada empresa por separado al calcular el umbral de 15 empleados?

El Comisionado sugiere que un empleador consulte con un asesor financiero o legal con respecto a si cada entidad comercial se consideraría un empleador separado. Si el Comisionado recibiera una queja que requiriera la consideración de este tema, el Comisionado tendría en cuenta si cada entidad se consideraba un empleador separado para otros fines legales, incluidos impuestos, seguro de desempleo y cobertura de compensación para trabajadores, así como la relación entre las entidades.

6. ¿Cómo calcula un empleador el número promedio de empleados?

Al determinar si se requiere que el empleador proporcione licencia por enfermedad y seguridad ganada remunerada o no remunerada, el empleador debe calcular el número promedio mensual de individuos empleados por el empleador durante el año inmediatamente anterior. Un empleador tomaría el número total de empleados que trabajan en cada mes del año anterior, sumaría los números y dividiría entre 12.

7. ¿Qué sucede si la cantidad de empleados que tiene un empleador fluctúa alrededor de 15?

¿Cómo toma una determinación el empleador? Por ejemplo, ¿qué pasa si el número de empleados en el año inmediatamente anterior es 13 pero durante el año siguiente el número de empleados aumenta a 16? La ley establece que el número de empleados se determina "calculando el número promedio mensual de individuos empleados por el empleador en el año inmediatamente anterior". Los empleados temporales, a tiempo parcial y estacionales también se incluyen en este cálculo, incluso si de otra manera no tendrían derecho a beneficios bajo la ley. Una vez que un empleador establece su año inmediatamente anterior y calcula el número promedio de empleados, si hay menos de 15 empleados en ese año, los empleados acumularán licencia por enfermedad y seguridad no remunerada para ese año, incluso si el número de empleados supera los 15 umbral de empleado en ese año.

8. ¿Se considera que los funcionarios de una corporación cercana son empleados para determinar el número umbral de empleados?

El Comisionado sugiere que el empleador consulte con un asesor financiero o legal con respecto a este tema. Si los funcionarios de una corporación cercana se consideran empleados probablemente dependerá de si se los trata como empleados para otros fines legales. Por ejemplo, si son tratados como empleados a efectos de impuestos, seguro de desempleo y cobertura de compensación para trabajadores, es probable que se los considere empleados a efectos de esta ley.

9. Si un empleador emplea a menos de 15 empleados, ¿están exentos de los requisitos de esta ley?

Si el número mensual promedio de empleados del empleador para el año anterior es inferior a 15, el empleador puede, pero no está obligado a proporcionar, licencia por enfermedad y seguridad remunerada. Sin embargo, se requeriría que el empleador proporcione licencia por enfermedad y seguridad sin pago y siga los mismos requisitos de seguimiento y notificación a los empleados que los empleadores con 15 o más deben seguir.

III. Requisitos de acumulación y seguimiento de bajas por enfermedad

1. ¿Puede una carga frontal del empleador obtener licencia por enfermedad y seguridad al comienzo del año, y si es así, ¿cuáles son las implicaciones para la transferencia de licencia? ¿Qué sucede si un empleador no adelanta la licencia por enfermedad y seguridad?

Un empleador puede optar por otorgar cuarenta (40) horas de licencia por enfermedad y seguridad ganadas remuneradas / no remuneradas al comienzo del año. El empleador designa cuándo comienza y termina el año. Si el frente de un empleador carga la licencia, el empleador puede establecer una política por la cual el empleado no puede transferir ninguna licencia no utilizada al final del año. Alternativamente, un empleado puede acumular licencia por enfermedad y seguridad a razón de al menos una hora por cada 30 horas que trabaja el empleado. Según este último enfoque, a los empleados se les permite transferir las bajas por enfermedad y seguridad devengadas hasta un máximo de 40 horas y hasta un monto de acumulación total máximo de 64 horas.

2. ¿Puede un empleador proporcionar diferentes métodos de acumulación para diferentes tipos de empleados?

* REVISADO * Sí. Un empleador podría otorgar permiso de carga frontal a los empleados a tiempo completo, pero proporcionar que los empleados a tiempo parcial obtengan un permiso devengado. El Departamento recomienda que dicha política se haga por escrito, se comunique claramente a los empleados y se aplique de manera consistente con respecto a cada tipo de empleado.

3. Si un empleador ya tiene una política de licencia pagada para vacaciones, por ejemplo, ¿puede esa licencia contar para la licencia por enfermedad y seguridad ganada?

Si un empleador tiene una política de licencia existente que proporciona beneficios de licencia que son equivalentes o mayores que los previstos en la ley de licencia por enfermedad y seguridad, el empleador no necesita proporcionar licencia adicional. El Comisionado recomienda consultar con un asesor legal o financiero para asegurarse de que la política de un empleador brinde beneficios que sean iguales o mayores a los previstos por la ley. Si un empleador tiene una política existente que establece una

licencia pagada que es igual o mayor que la estipulada por la ley, el Comisionado sugiere que el empleador se refiera a la licencia como "Tiempo libre pagado (" PTO ") y tenga una política por escrito que comunica claramente a los empleados que se les permite usar PTO por cualquiera de los motivos y bajo las mismas condiciones que se establecen en la ley de licencia por enfermedad y seguridad. También se sugiere que el empleador informe a los empleados que no proporcionará ninguna licencia adicional más allá de lo que se proporciona, suponiendo que iguale o exceda cualquier licencia a la que los empleados tendrían derecho de acuerdo con la ley de licencia por enfermedad y seguridad.

4. De conformidad con la ley de licencia por enfermedad y seguridad, un empleador no puede estar obligado a permitir que un empleado use más de 64 horas de licencia por enfermedad y seguridad en un año. Si un empleador actualmente proporciona a los empleados 10 días de tiempo libre remunerado, ¿puede el empleador limitar el uso del tiempo libre de los empleados bajo la ley de licencia por enfermedad y seguridad ganada a 40 horas, o debe un empleador elevar eso a 64 horas?

Si un empleador tiene una política de tiempo libre pagado que estipula un tiempo libre pagado por un monto igual o mayor que la licencia a la que un empleado tendría derecho según la ley, el empleador no necesita proporcionar licencia adicional. Según la ley, si un empleador "carga" la licencia por enfermedad y seguridad obtenida, el empleador no está obligado a permitir que el empleado se quede con la licencia. Si un empleador proporciona más vacaciones de las que la ley exige de otra manera (10 días en este ejemplo), siempre que los empleados tengan al menos 40 horas de esa licencia disponibles para uso inmediato al comienzo del año en las mismas condiciones que las establecidas en el Según la ley, el empleador puede limitar el uso de cualquier licencia retribuida restante por encima de las 40 horas de acuerdo con las políticas del empleador sobre el uso de la licencia.

5. Si los empleados trabajan un promedio de 9 horas al día, ¿se requiere que un empleador compense al empleado por la cantidad de horas que habría trabajado en el día?

Según la ley, un empleado acumula una hora de baja por enfermedad y seguridad por cada 30 horas que trabaja. A menos que un empleador "cargue por adelantado" la licencia al comienzo del año, un empleado solo puede usar la cantidad de horas pagadas de licencia por enfermedad y seguridad que el empleado ha acumulado. Por lo tanto, si un empleado solo ha acumulado 4 horas de licencia por enfermedad y seguridad, el empleado solo tiene derecho a usar 4 horas de licencia, independientemente de la cantidad de horas establecidas en el día laboral. Si un empleador tiene un día de trabajo de 9 horas y el empleado ha acumulado 9 o más horas de licencia por enfermedad y seguridad, se le permitirá al empleado usar la licencia durante la duración del turno.

6. Si un empleador solo tiene empleados a tiempo parcial que trabajan un número limitado de horas, ¿tienen derecho a acumular licencia por enfermedad y seguridad?

Los empleados a tiempo parcial cuentan para el umbral de 15 empleados para determinar si los empleados tienen derecho a licencia por enfermedad y seguridad remunerada o no remunerada. En cuanto a la acumulación, no se requiere que un empleador brinde licencia por enfermedad y seguridad a los empleados que trabajan regularmente menos de 12 horas por semana. Además, un empleador no está obligado a proporcionar una licencia por enfermedad y seguridad durante (1) un período de pago de 2 semanas en el que el empleado trabajó menos de 24 horas en total; (2) un período de pago de 1 semana si el empleado trabajó menos de un total combinado de 24 horas en el período de pago actual e

inmediatamente anterior; o (3) un período de pago en el que al empleado se le paga dos veces al mes y trabajó menos de 26 horas en el período de pago.

7. ¿Puede un empleador contar las vacaciones pagadas para la licencia por enfermedad y seguridad ganada? ¿Un empleado acumula licencia por enfermedad y seguridad mientras usa PTO?

* NUEVO * En general, si el negocio de un empleador no opera en ciertos días festivos y el empleador proporciona un tiempo libre pagado por esos días festivos, el empleador no puede deducir esas horas de vacaciones del permiso por enfermedad y seguridad de un empleado. Si el negocio de un empleador opera en días festivos y los empleados pueden trabajar o se espera que trabajen en el día festivo, el empleador puede deducir de la acumulación de licencia del empleado si el empleado utiliza la licencia por enfermedad y seguridad en lugar de trabajar en el día festivo. El hecho de que un empleado acumule una licencia por enfermedad y seguridad mientras está en el estado de tiempo libre pagado depende de la política del empleador. La ley no exige que un empleado acumule licencia por enfermedad y seguridad mientras usa el tiempo libre pagado.

8. ¿Qué significa "regularmente" trabajar menos de 12 horas por semana y qué sucede en las semanas en que un empleado trabaja menos de 12 horas?

* REVISADO * La ley no define "regularmente". Si bien la palabra no está definida en la ley, el Comisionado sugiere utilizar el significado cotidiano de la palabra que es "normal o habitual". Por lo tanto, un empleado que normalmente o habitualmente trabaja menos de 12 horas por semana no estaría cubierto por la ley. Si un empleado normalmente o habitualmente trabaja 12 o más horas por semana, pero el empleado trabaja menos de 12 horas en una semana aislada, esas horas en la semana aislada aún contarían para la acumulación de licencia por enfermedad y seguridad del empleado.

9. Un empleado elegible para licencia por enfermedad y seguridad acumulada acumula licencia a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas. ¿Es necesario trabajar todas las horas en Maryland?

No es necesario trabajar las horas en un lugar específico para que el empleado sea elegible para acumular vacaciones. Si el empleador tiene empleados en varios estados, la ley solo se aplicaría a los empleados cuya ubicación de trabajo principal es Maryland. Un empleado cuya ubicación de trabajo principal es en Maryland, pero realiza algún trabajo fuera del estado tendría derecho a acumular licencia por el tiempo que pasa trabajando en otros estados.

10. ¿Qué pasa con los empleados de temporada? ¿Están cubiertos por la ley?

Los empleados estacionales se incluyen para determinar si un empleador ha alcanzado el umbral de 15 empleados. Suponiendo que cumplan con todos los demás requisitos de la ley, los empleados estacionales tendrían derecho a acumular vacaciones a razón de una hora por cada treinta horas trabajadas. Sin embargo, según la ley, un empleador no está obligado a permitir que un empleado use ninguna licencia acumulada durante los primeros 106 días (15 semanas) de empleo. Si un empleador reincorpora a un empleado dentro de las 37 semanas de haber sido separado, el empleado tiene derecho a que se le restablezca la licencia por enfermedad ganada y no utilizada.

11. ¿Existe algún método sugerido para determinar la cantidad de horas ganadas por empleado?

El empleador puede usar cualquier método siempre que cumpla con la ley. A continuación se muestra un cuadro de hipotéticas horas trabajadas de los empleados y la cantidad de horas pagadas de licencia por enfermedad que se acumularían en ese mismo período de tiempo.

Tabla Hipotética de Acumulación del Empleado

Días	Semana	12 Horas	15 Horas	20 Horas	30 Horas	40 Horas
7	1	0.4	0.5	0.7	1.0	1.3
35	5	2.0	2.5	3.3	5.0	6.7
70	10	4.0	5.0	6.7	10.0	13.3
105	15	6.0	7.5	10.0	15.0	20.0
140	20	8.0	10.0	13.3	20.0	26.7
175	25	10.0	12.5	16.7	25.0	33.3
210	30	12.0	15.0	20.0	30.0	40.0
245	35	14.0	17.5	23.3	35.0	40.0
280	40	16.0	20.0	26.7	40.0	40.0
315	45	18.0	22.5	30.0	40.0	40.0
365	52	20.8	26.0	34.7	40.0	40.0

12. ¿Cuáles son los requisitos para rastrear la licencia por enfermedad y seguridad obtenida?

La ley no exige que un empleador haga un seguimiento de la licencia de los empleados de una manera específica. Se requiere que un empleador proporcione a cada empleado una declaración de vacaciones pagadas y no pagadas usadas y disponibles con cada período de pago. Este requisito puede satisfacerse con un sistema en línea al que los empleados tengan acceso. Además, si un empleado presenta una queja, el empleador debe poder demostrarle al Comisionado cuántas horas trabajó el empleado, cuánto tiempo de baja por enfermedad y seguridad acumuló el empleado y cuánto tiempo de baja por enfermedad y seguridad se le permitió usar.

13. ¿Cómo maneja un empleador la acumulación de licencia por enfermedad y seguridad ganada si el empleador carga la licencia por adelantado y el empleado no es contratado al comienzo del año de beneficios designado?

* NUEVO * Si el año de beneficios de un empleador comienza el 1 de enero y el frente del empleador carga la licencia por enfermedad y seguridad obtenida en esa fecha, para un empleado contratado en cualquier otra fecha durante el año, el empleador deberá asegurarse de que el empleado gane licencia por enfermedad y seguridad en una cantidad igual o mayor que la licencia prevista por la ley de licencia por enfermedad y seguridad ganada hasta el comienzo del próximo año de beneficios.

14. ¿La licencia por enfermedad y seguridad obtenida cuenta para el monto del beneficio adicional en un proyecto de salario prevaleciente en Maryland? ¿Qué pasa con un proyecto Davis Bacon?

* NUEVO * Las licencias por enfermedad y seguridad pagadas, como otras licencias pagadas, como el tiempo de vacaciones, pueden acreditarse para el requisito de beneficios adicionales en un proyecto de

Salarios prevalecientes de Maryland. La licencia por enfermedad y seguridad no remunerada no se acreditaría al requisito de beneficios complementarios. En términos de la Ley Davis Bacon, el Comisionado sugiere que un empleador se comunice con el Departamento de Trabajo de los EE. UU. Para obtener orientación, ya que esa es la agencia que administra la ley Davis Bacon.

15. Si un empleado está realizando un trabajo en un proyecto de Salarios prevalecientes de Maryland, ¿a qué tasa se debe compensar al empleado cuando usa la licencia por enfermedad y seguridad que obtuvo?

* NUEVO * La licencia por enfermedad y seguridad ganada, al igual que otros beneficios complementarios pagados, debe compensarse a la tasa de pago estándar del empleado. Un empleador debe compensar a un empleado por licencia por enfermedad y seguridad obtenida a la misma tasa que el empleador compensa a los empleados por otros beneficios complementarios pagados.

16. ¿Puede un empleador tener una política que estipule que se pagará a un empleado por cualquier licencia por enfermedad y seguridad ganada no utilizada al final del año en lugar de permitir que el empleado lo transfiera al próximo año?

La ley establece que un empleado puede transferir el saldo de la licencia por enfermedad y seguridad obtenida hasta el año siguiente (sujeto a la limitación de que un empleado no puede acumular un total de más de 64 horas en cualquier momento). Según este lenguaje, se requeriría que un empleador dé a un empleado la opción de transferir el saldo de la licencia por enfermedad y seguridad ganada o pagar el saldo de la licencia por enfermedad y seguridad ganada no utilizada al final del año.

17. ¿Cuál es la relación entre la Ley de Familias Trabajadoras Saludables de Maryland y la Ley de Licencia Médica Familiar?

La Ley de Familias de Trabajo Saludables de Maryland no afecta los derechos de un empleado en virtud de la Ley de Licencia Médica Familiar (FMLA). La FMLA es una ley federal que el Departamento no administra. Para preguntas relacionadas con la FMLA, un empleado o un empleador pueden comunicarse con el Departamento de Trabajo de EE. UU. O un asesor legal.

IV. Usos permitidos de licencia por enfermedad y seguridad ganada

1. ¿Cuándo pueden los empleados comenzar a usar la licencia por enfermedad y seguridad ganada?

Para los empleados que han estado empleados durante al menos 106 días antes del 11 de febrero de 2018, pueden usar la licencia a medida que se acumula. Los empleados que trabajan menos de 106 días antes del 11 de febrero de 2018, así como los nuevos empleados contratados a partir del 11 de febrero de 2018, deben esperar 106 días desde su fecha de contratación para comenzar a usar la licencia por enfermedad y seguridad.

2. ¿En qué incrementos puede un empleado usar la licencia por enfermedad y seguridad obtenida?

La ley establece que un empleador puede establecer un incremento mínimo para el uso del permiso, pero ese incremento no puede exceder las 4 horas. Por lo tanto, un empleador puede permitir que un empleado use la licencia en cualquier incremento, siempre que el empleador no tenga una política que requiera que los empleados usen la licencia en incrementos mayores de cuatro horas.

3. ¿Para qué puede usar un empleado el permiso por enfermedad y seguridad ganado?

La licencia por enfermedad y seguridad ganada se puede usar para lo siguiente:

- (1) Cuidar o tratar la enfermedad, lesión o afección mental o física del empleado;
- (2) Para obtener atención médica preventiva para el empleado o el familiar del empleado;
- (3) Para cuidar a un miembro de la familia con una enfermedad, lesión o condición mental o física;
- (4) Por licencia de maternidad o paternidad; o
- (5) Por una ausencia debido a violencia doméstica, agresión sexual o acoso cometido contra el empleado o el miembro de la familia del empleado bajo ciertas circunstancias.

V. Verificación del empleador del uso de licencia por enfermedad y seguridad

1. ¿Cuándo puede un empleador exigir la verificación del uso de un empleado de licencia por enfermedad y seguridad ganada?

Un empleador puede requerir la verificación del uso de la licencia por enfermedad y seguridad obtenida si el empleado (1) usó la licencia por enfermedad y seguridad por más de dos turnos programados consecutivos o (2) el empleado usó la licencia durante el período comprendido entre el primer calendario 107 y 120 días de empleo y el empleado y el empleador acordaron la verificación en el momento de la contratación. Se requiere que un empleado proporcione un aviso anticipado razonable del uso de la licencia si es previsible. Si la necesidad de usar la licencia no es previsible, entonces el empleado debe notificarlo tan pronto como sea posible. Un empleador puede denegar una solicitud para tomar una licencia por enfermedad y seguridad si el empleado no notifica y la ausencia del empleado causará una interrupción en el empleador.

2. ¿Se requiere que un empleado avise antes de usar la licencia por enfermedad y seguridad obtenida? ¿Puede un empleador denegar una solicitud de uso de licencia por enfermedad y seguridad?

* NUEVO * Si la necesidad de un empleado de usar una licencia por enfermedad y seguridad es previsible, el empleador puede exigir que el empleado proporcione un aviso anticipado razonable de no más de 7 días antes de la fecha en que el empleado tiene la intención de usar la licencia. Si no es previsible la necesidad de usar el permiso, el empleado debe notificarlo lo antes posible. Un empleador puede denegar una solicitud para usar la licencia por enfermedad y seguridad obtenida si el empleado no notificó y la ausencia del empleado causará una interrupción al empleador.

3. ¿Qué sucede si un empleado utiliza la licencia obtenida entre los primeros 107 y 120 días calendario de empleo, el empleador solicita la verificación y el empleado no proporciona la documentación solicitada?

La ley establece que un empleador puede exigir a un empleado que proporcione una verificación si el empleado quiere usar la licencia entre los primeros 107 y 120 días que el empleado estuvo empleado por el empleador si el empleado acordó en el momento de la contratación proporcionar la verificación mutuamente términos agradables. La ley establece además que si se cumplen estos requisitos y un empleado se niega a proporcionar la verificación, el empleador puede negar una solicitud posterior para

usar la licencia "por la misma razón". Si el Comisionado recibió una queja, el Comisionado tendría que considerar los hechos del caso particular para determinar si la solicitud de permiso de uso fue "por la misma razón".

4. Si un empleador tiene un sistema de puntos de asistencia para situaciones que involucran cancelaciones y tardanzas, ¿qué impacto tiene la ley de licencia por enfermedad y seguridad en esa política?

La ley de licencia por enfermedad y seguridad ganada estipula que un empleador no puede aplicar una política de control de ausencia al uso de licencia por enfermedad y seguridad ganada si podría conducir a medidas adversas contra el empleado. Después de que un empleado haya agotado todas las licencias que tiene derecho a utilizar en virtud de la ley de licencia por enfermedad y seguridad, un empleador podría aplicar sus políticas de asistencia normales a cualquier ausencia tomada después de que la licencia se haya agotado.

VI. Requisitos de Recontratación

1. ¿Qué sucede con la licencia por enfermedad y seguridad de un empleado que se separa del empleo, pero luego es recontratado?

La ley exige que, si un empleado se separa por menos de 37 semanas y vuelve a trabajar para el empleador, el empleador tiene que restablecer cualquier licencia por enfermedad y seguridad ganada pero no utilizada (ya sea remunerada o no).

2. Para un empleador que ofrece tiempo libre pagado, ¿cómo determina el empleador la parte del tiempo libre pagado que se consideró licencia por enfermedad versus vacaciones o licencia personal cuando se vuelve a contratar al empleado?

Si un empleador vuelve a contratar a un empleado dentro de las 37 semanas de la separación, el empleador podría cumplir con este requisito al restablecer cualquier tiempo libre pagado no utilizado que el empleado tenía disponible al momento de la separación, suponiendo que la cantidad de tiempo libre pagado sea equivalente o mayor que el cantidad de licencia que el empleado hubiera tenido derecho de acuerdo con la Ley a menos que el empleador ya le haya pagado al empleado por todas las licencias ganadas pero no utilizadas al momento de la separación.

VII. Categorías específicas de empleados

1. ¿Cómo proporciona un empleador permiso por enfermedad y seguridad para los empleados que solo reciben comisiones y que normalmente no son elegibles para ningún tiempo libre pagado?

Los empleados solo por comisión no están exentos de la ley de licencia por enfermedad y seguridad. La ley establece que un empleador no necesita modificar una política de licencia remunerada existente si no reduce la compensación de un empleado por una ausencia debido a licencia por enfermedad o seguridad. Si un empleado no incurriera en ninguna pérdida de pago como resultado de ausencias por razones permitidas por la ley y se les permite usar la licencia por enfermedad y seguridad ganada por las razones establecidas en la ley, un empleador puede no necesitar modificar su política. Sin embargo, un empleador puede querer consultar con un asesor legal o financiero para asegurarse de que el empleador tenga la documentación adecuada para demostrar que se le proporcionó a un empleado solo

por comisión una licencia segura y por enfermedad equivalente o superior a la requerida por la ley y no incurrió en una reducción de sueldo. Alternativamente, un empleador con empleados solo por comisión podría imputar un salario promedio por hora a cada empleado en función de las comisiones ganadas durante un período fijo de tiempo (por ejemplo, los seis meses anteriores) y pagar al empleado a esa tasa por ausencias debido a enfermedad y seguridad de dejar uso.

2. Si un restaurante no tiene turnos fijos y los empleados son enviados a casa cuando el negocio se ralentiza, ¿cómo determina la cantidad de horas que pagará a alguien que se vaya cuando no tenga un horario fijo?

Si un empleado del restaurante solicita tomar una licencia por enfermedad y seguridad y no desea trabajar un turno equivalente en el mismo período de pago o en el siguiente, el empleador debe pagarle al empleado el salario mínimo actual por las horas que el empleado busca usar licencia por enfermedad y seguridad. Si el empleador del restaurante no tiene turnos regulares y envía a los empleados a casa cuando el trabajo es lento, el Departamento sugiere que el empleador consulte con un asesor y desarrolle una política razonable para los empleados que reciben propinas que deseen utilizar la licencia por enfermedad y seguridad acumulada y acumulada durante un descanso regular turno programado. Por ejemplo, el empleador podría promulgar una política por la cual considerará el número promedio de horas trabajadas por el empleado para cada turno en el período de pago anterior. Por lo tanto, un empleado tendría derecho a usar la cantidad promedio de horas por turno que trabajó en el período de pago anterior, suponiendo que el empleado haya acumulado una cantidad suficiente de horas de licencia por enfermedad y seguridad. El Departamento sugiere que dicha política sea por escrito y se comunique claramente a los empleados.